

## 第一单元

## 就业形势与政策法规



## 单元导读

就业是民生之本,也是安国之策。就业保障乃生存保障,是保障和改善人民生活的重要条件。由于我国是发展中国家,人口多、底子薄、生产力水平较低,就业难将是一个长期存在的复杂问题。中职生要想在激烈的竞争中找到自己的一席之地,必须正确认识我国当前和今后的就业形势和政策法规,用正确的人生观、价值观、世界观来指导自己,在今后的工作岗位中发挥出自己的光芒。



## 目标透视

1. 我国当前的就业形势怎么样?
2. 你了解与就业相关的一些政策法规吗?



## 情境感悟

刘平是合肥市一名普通的中职生,在幼教学生供需洽谈会上,他收到8家幼儿园的聘用邀请,这让许多人都很吃惊。在大学生都为毕业饭碗发愁时,中职生受到如此垂青,在场的众多记者也感到纳闷。

刘平只是一名普通的中职应届毕业生。在刚进入中职学校学习时,父亲建议他学习与机械有关的专业,但是他觉得机械专业并不适合自己,他认为幼儿教师多由女性担任,所以许多孩子缺少“阳刚之气”。从事幼儿教育的男教师不多见,反而是一个机遇。父亲很生气,但拗不过倔强的刘平,只能让他学习幼儿教师专业,对于刘平未来的工作问题更是忧心忡忡。

事实证明,刘平的选择是对的。在很多人还为工作担忧的时候,他已经获得了8家幼儿园的垂青。一位园长坦言,像刘平这样的幼儿男教师,是幼教事业中的一朵奇葩,幼儿园老师的需求量很大,培养一名好的幼教老师要下很大工夫,技能出众,但三天两头跳槽,所下的工夫就很可能白费。比较而言,中职生则对自己的定位相对切合实际,幼儿园即便多花些心思培养,只要是能留住的骨干,也是值得的。

你现在所学的专业是什么? 你想从事哪方面的职业? 你了解现在的就业政策吗? \_\_\_\_\_

---

---

## 第一节 我国的就业形势与就业政策



### 知识探究

#### 一、我国当前的就业形势

##### 1. 中职生总体就业形势看好

近年来,各地纷纷传来“大学生就业不如中职生”的消息。毕业生就业率呈现出与文凭高低相反的现象,即中职生高于专科生、专科生高于本科生。

普遍认为,中职生的高就业率来自职业技术教育独有的优势。中职生具有较强的实用技术和实际操作能力,与社会需求结合密切。同时,职业技术学校的毕业生可以拿到“双证”。根据国家有关部门颁布的标准,许多工种要求从业者持有职业资格证书才能上岗。职业技术学校的毕业生毕业时就实行“双证书”制度,即考核合格后,同时取得毕业证和劳动保障部门颁发的职业资格证书,这也为学生就业创造了有利条件。

## 2. 就业困难依旧存在

随着改革开放的深入和市场经济体制越来越完善,市场竞争也越来越激烈,而现代经济的竞争实质上是科技与人才的竞争。这样对就业人员的素质要求也就越来越高。作为中职生,在日益激烈的就业竞争中本来处于相对劣势,再加上当今“高校扩招”而导致的大学毕业生数量迅速增加而带来的压力,中职生就业压力依然存在。

## 3. 解决中职毕业生就业困难的对策

面对就业困难的现状,中职毕业生不能怨天尤人,无所事事,而应沉着应对。

(1)树立信心,全力克服困难。我国的改革开放和社会主义现代化建设已进入了新的发展时期,与经济社会发展密切相关的职业教育的发展也进入了关键阶段。应当看到,当前中职教育面临的就业难矛盾,是改革发展中出现的阶段性矛盾,中职毕业生在面临严峻挑战的同时也面临着难得的机遇。中职生应该看到发展的希望,坚定克服困难的信心。

(2)推进素质教育,培养高质量人才。可以仔细考虑一下,我们接受职业教育的学生和大学毕业生相比,优势是什么?调查表明,用人单位普遍提出中职毕业生要具备较强的实践动手能力和现场解决实际问题的能力,因此,中职生应该逐步提高自身的组织能力、社交能力、表达能力及生存能力,使自己具有健康的生理和心理,能自如地面对社会、参与竞争。

(3)积极主动,提前为就业准备。中等职业学校的学生一进入学校就应该早日树立“就业”的观念,自身积极主动,学校积极配合,提前做好一切为就业而预备的工作。一是加强实际工作技术和能力的培养,学到真本领,才能在竞争日益激烈的职场中屹立不败;二是结合职业学校各自专业的不同特点,早日参加各项技能专业证书的认证和考核,有了资格证书、技术证书甚至是上岗证书,再去找工作就多了一层保障。

(4)进行正确的择业观学习,掌握择业基本技巧。中职生应该树立“只要凭诚实劳动取得合法收入”就是“就业”的观念,到生产一线去,到乡镇企业去,到私营企业去,自我拓宽就业门路。

## 二、我国当前的就业方针

我国当前的就业方针是三结合的就业方针,即“政府促进就业,市场调节就业,个人自主就业”。

政府促进就业是指国家运用经济、法律和行政等各种手段,扩大就业机会,提供就业服务,并确保公平就业,最终达到促进劳动者充分就业的目的。

市场调节就业是指在劳动力市场充分发育的前提下,以市场机制为劳动力资源配置的基础性调节手段,实现用人单位和劳动者的双向选择,满足双方的需要。

个人自主就业是指劳动者按照社会的需要和对现有职业的比较,选择最适合自己的

兴趣、爱好和专长的职业,或在国家法律、法规和政策允许范围内,从事个体生产经营或其他劳动。

随着劳动者就业市场化,劳动者获得就业机会不再依赖政府,而是通过劳动力市场自主选择职业,竞争上岗。

### 1. 政府促进就业

促进就业是政府的责任,在十届全国人大常委会第二十九次会议上通过了《中华人民共和国就业促进法》,并于2008年1月1日起施行。该法规定了政府在促进就业政策上的责任是加强就业服务,扩大就业渠道,降低就业门槛,搞好职业教育和职业技能的培训,提供就业援助等。

### 2. 市场调节就业

职业技术学校是连接学生与市场的桥梁,学生学什么,怎么学,学校都会及时根据市场的要求来培养学生,以就业为导向,将就业指导和创业教育贯穿于学校教学和管理的全过程,加强就业意识与就业能力的培养,积极进行职业定位教育。

### 3. 个人自主就业

随着我国劳动人事制度的改革和就业服务体系的逐步完善,劳动者在择业时具有越来越大的自主性和宽松的环境。国家的就业方针给了学生们施展自己才华的机会,同时,对其能力的要求也越来越高。

#### 案例分析

王龙是某中职学校汽车营销专业的应届毕业生,毕业前夕他从朋友处得知长沙一汽车销售公司正在招聘的消息,抱着试试看的想法,他带着材料来到了公司办公室。一了解,与他一起前来应聘的有六七十人,其中绝大部分是大专以上学历的,而公司只招十几个人。与此同时,另一家汽车销售公司也在招贤纳士,王龙也积极参加面试,扎实的专业知识加上面试、笔试准备得都很充分,不久王龙便同时通过了两家公司的应聘,最终他选择了发展前景较好的一家单位。

本案例便是典型的双向选择,在用人单位选择员工的同时,员工也有权利选择适合自己的单位,总之是各取所需,个人自主就业。

## 三、我国促进就业的政策

### 1. 在经济发展和结构调整中广开就业门路

坚持扩大内需的方针,保持国民经济必要的增长速度和对就业的拉动能力;积极调整经济结构,千方百计地在第三产业、多种所有制经济、劳动密集型产业、中小企业和灵活的

就业以及开拓国际市场 6 个领域开发就业岗位。

#### 2. 运用财税金融等政策扶持再就业

鼓励、支持劳动者自谋职业和自主创业,鼓励企业更多地吸纳下岗失业人员再就业,帮助困难群体人员就业,以及鼓励大中型国有企业主辅分离安置富余人员。

#### 3. 改进和完善就业服务体系,加强人力资源的能力建设

提高公共就业服务质量和效率,加强劳动力市场信息化建设,加强再就业培训,提高下岗失业人员的就业能力和创业能力。

#### 4. 加强对就业的管理和对失业的调控

把增加就业岗位和控制失业率作为国家和各地区宏观调控的重要指标,作为各级政府的目标责任,与社会经济发展和保持稳定相结合,层层分解,督促检查,落实到位。

#### 5. 完善社会保障体系

通过搞好下岗失业职工基本生活保障、失业保险和城市居民最低生活保障制度“三条保障线”的衔接,以及搞好养老保险、医疗保险的接续,解除流动就业劳动者的后顾之忧。



### 活动体验

#### 就业政策帮助你

李倩文是某中职学校会计专业 2 年级的学生,学习成绩在班上名列前茅,生活中的她乐于助人,获得了教师和同学们的一致好评。可是最近她却愁眉不展,原因是临近毕业,而她的腿却有轻微的残疾,这是由于小时候寻找丢失的羊,在山里摔的,由于没有及时得到医治,左腿落下了轻微的残疾。现在一想到即将毕业,她就很忧虑,因为她听说许多用人单位会因为身体的缺陷而拒绝招聘。

**步骤一** 全班分为若干小组,假设李倩文同学是你的同班同学,你该对她说什么?

**步骤二** 小组分工,从国家政策上找出依据,解决李倩文的心头之忧。

**步骤三** 小组写一份总结报告,对相关的就业政策有所认知,并由教师点评。

---



---



---

## 第 二 节 我国的劳动法规



### 知识探究

合同,又称契约,是指双方当事人之间为实现一定的目的,根据法律规定,变更或解除权利义务关系的协议。

劳动合同是指劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。建立劳动关系应当订立劳动合同。劳动者同企业、国家机关、企事业单位、非国有企业单位、个体经济组织等用人单位之间订立的、明确双方权利和义务的协议就是劳动合同。劳动合同按照标准可划分为不同的种类,以合同的目的为标准,可划分为聘用合同、录用合同、借调合同、停薪留职合同;按照有效期限的不同,又可划分为固定期限的合同、无固定期限的合同和以完成一定的工作为期限的合同;按劳动者人数不同,又可划分为个人劳动合同、集体劳动合同等。

### 一、劳动合同的基本内容

劳动合同的内容,是指双方当事人在劳动合同中必须明确各自的权利义务及其他问题。劳动合同内容是劳动关系的实质,也是劳动合同成立和发生法律效力核心问题,如果一份劳动合同缺乏实质性的权利义务条款,或者所规定的权利义务条款含义不清,模糊混乱,这份劳动合同就没有意义。

劳动合同的内容,可以分为法定条款和协商条款两部分,前者是指劳动合同必须具备的由法律、法规直接规定的内容;后者是指无须由法律、法规直接规定,而是由双方当事人自愿协商确定的合同内容。

### 二、劳动合同订立的原则

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三条的规定:“订立劳动合同应遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。”

#### 1. 合法原则

劳动合同的形式和内容、劳动合同的订立必须遵守国家的宪法和各种法律、法规,不得违反。

#### 2. 公平原则

公平原则是指劳动合同的内容应当公平、合理,就是在符合法律规定的前提下,劳动合同双方公正、合理地确立双方权利和义务。

### 3. 平等自愿原则

平等自愿是指签订合同的双方当事人,在协商、签订劳动合同的过程中地位是平等的,任何一方不得将自己的意愿强加于对方,不得用强制、胁迫或第三者非法干预等手段,要求对方签订不平等的劳动合同。

### 4. 协商一致原则

协商一致就是用人单位和劳动者要对合同的内容达成一致意见。

### 5. 诚实守信原则

在签订劳动合同的过程中,双方应以诚实的态度协商、签订,不可隐瞒、欺骗、伪造事实,否则签订的劳动合同无效。签订劳动合同后,应相互守信,自觉遵守合同条款,认真履职。

## 三、劳动合同应当具备的条款

根据《中华人民共和国劳动合同法》第十七条规定,劳动合同应当具备以下条款:

- (一)用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人;
- (二)劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码;
- (三)劳动合同期限;
- (四)工作内容和工作地点;
- (五)工作时间和休息休假;
- (六)劳动报酬;
- (七)社会保险;
- (八)劳动保护、劳动条件和职业危害防护;
- (九)法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

劳动合同除前款规定的必备条款外,用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

### ××公司劳动合同书

××公司(以下简称甲方)现聘用\_\_\_\_\_同志(以下简称乙方)为甲方合同制职工,双方于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日自愿签订本合同。

(1)乙方工作部门:\_\_\_\_\_处\_\_\_\_\_科\_\_\_\_\_ (乙方职位)。

(2)试用期\_\_\_\_\_月,试用期内任何一方有权提出终止合同,若试用期满双方无异议,乙方转为甲方正式合同制职工。

(3)工作安排:甲方根据工作需要安排乙方工作,乙方服从管理。

- (4) 教育培训:甲方负责乙方的业务技术、安全生产的培训。
- (5) 生产、工作条件:甲方为乙方提供符合国家规定标准的安全卫生工作环境。
- (6) 工作时间:乙方每周工作五天,每天工作不超过8个小时。加班有加班费。
- (7) 劳动报酬:甲方每月按本公司规定的工资形式和考核办法,以人民币支付乙方工资和奖金。
- (8) 社会保险和福利待遇:甲方按照国家规定的社会保险制度,为乙方交纳养老保险金、医疗保险、失业保险等,并代扣个人所得税。
- (9) 休假待遇:享受国家法律规定的带薪假期。
- (10) 劳动保护:甲方根据工作需要向乙方提供劳动保护用品。
- (11) 劳动纪律:乙方遵守国家的法律规定,遵守甲方的各项规章制度。
- (12) 奖惩:甲方根据乙方业绩给予奖励,乙方违反甲方的《职工守则》,按规定处理。
- (13) 合同期限:本合同自签订之日起生效,有效期为\_\_\_\_\_年,于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日到期。

甲方  
公司总经理签章  
年 月 日

乙方  
职工个人签章  
年 月 日

#### 四、签订劳动合同的注意事项

##### 1. 劳动者应及时与用人单位签订劳动合同

就业协议是毕业生用来与用人单位确立就业关系的法律依据,与劳动合同效用不能等同,因此,毕业生到应聘单位工作,应与用人单位建立劳动关系,即从工作开始就应签订劳动合同。根据《中华人民共和国劳动合同法》第十条规定,已建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。毕业生为了保障自身的合法权益,应与用人单位签订书面劳动合同。《中华人民共和国劳动合同法》第十四条规定:“用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的,视为用人单位与劳动者已订立无固定期限的劳动合同。”第八十二条规定:“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资。”

##### 2. 明确劳动合同的必备条款

毕业生应学习《中华人民共和国劳动合同法》,并掌握相关规定。在订立劳动合同过程中,应明确哪些是必备条款,条款中是否有违反法律、法规的规定,做到心中有数才能保障



自身的合法权益。

### 3. 毕业生有知情权、协商权

毕业生签订劳动合同的知情权是指毕业生有权了解合同内容、了解单位规章制度。对条款如有不明白的地方可以提出疑问,对方应如实解释清楚以免造成毕业生判断错误。劳动关系属于民事关系,所以它也适用“有约定从约定,没约定从法定”的法律原则,订立劳动合同鼓励“约定”原则。既然是约定就应双方平等协商,毕业生初到单位不要有胆怯心理,对合同有异议的要提出,能接受的就签订,协商不统一的就不要签,以免日后引起纠纷。

### 4. 依法确定试用期,明确违约补偿规定

试用期要依法规定清楚。根据《中华人民共和国劳动合同法》第十九条规定:“劳动合同期限三个月以上不满一年的,试用期不得超过一个月;劳动合同期限一年以上不满三年的,试用期不得超过二个月;三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同,试用期不得超过六个月。”

订立合同要明确双方违约情况、违约行为应承担的责任,明确违约赔偿金额等。根据《中华人民共和国劳动合同法》规定,在用人单位为劳动者提供专项培训费用、对其进行专业技术培训的情况下,可以与该劳动者订立协议,约定服务期和违约赔偿费,赔偿金额不得高于培训费用。

### 5. 劳动合同的保管

劳动合同文本用人单位和劳动者各执一份,劳动者应妥善保管好本人的劳动合同。如果用人单位提供的劳动合同文本未载明必备条款,或者用人单位未将劳动合同文本交付劳动者的,由劳动行政部门责令改正;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。



## 活动体验

### 签订劳动合同

**步骤一** 教师统筹安排,把全班同学分为A,B两大组,并将A,B两大组分别细分为若干小组。

**步骤二** A组学生扮演用人单位,在劳动合同上做手脚,侵犯求职者的利益,B组学生扮演求职者,求职者要从中筛选出黑心合同,保护自己的合法权益。

**步骤三** 教师评选出最佳编剧奖、最强法律意识奖等,并作点评,提醒学生在签订劳

动合同时应注意的问题。

---

---

---



### 知识拓展

#### 职业选择的技巧

职业选择不仅要遵循其基本的原则、掌握择业的策略,同时还要学会一定的择业技巧。

##### 1. 明确目的

越来越多的心理学家提醒我们,宗旨明确会给行动带来许多好处,而且这些好处几乎是会自动到来的。

(1)你的预定目标明确后,人潜意识只遵循一条“万应定律”——“人的心神所想念的,就能调动一切积极心态而获致它”,这种自我提示会为协助人达到目标而工作。

(2)由于人知道自己要什么,就会走上正确的方向,开始行动了。

(3)由于知道要的是什么,当协助达到目的的机会在身边出现时,我们会更敏感,并有可能认识它并把握它。

##### 2. 掌握信息,创造机会

信息是职业选择的前提和基础。更快、更新地掌握有效的信息,可以更好地作出职业选择。

##### 3. 培养主动型人格

在现代职业选择中,顺应时代,培养积极、主动、健康的人格十分重要。现代人格应该是具有竞争意识、自立意识、自主意识的主动型人格。

#### 毕业生双向选择就业的基本程序

##### (1) 择业准备。

1) 心理准备:认清形势,对自己进行合理定位,明确就业地区、行业、职业等目标。

2) 材料准备:根据目标,有针对性地制作求职信、简历、推荐表、证明材料等求职材料。

(2) 收集就业信息:获得信息并对信息进行分析和筛选。

(3) 参加应聘:依据信息参加招聘会或前往单位应聘,根据单位的不同要求,可能要经过面试、笔试(可能不止一轮)、组织考核、政审、体检等程序。

(4) 在双方共同意愿的基础上签订就业协议书。签订协议时将推荐表和审核表原件交用人单位,由用人单位到当地毕业生就业中心办理人事手续。

(5) 用人单位将盖有当地毕业生就业中心印章的审核表及双方协议交学校毕业生就业办公室登记并录入就业计划。

(6) 学校上报就业计划并统一申办“报到证”和“户口迁移证”。

(7) 离校时领取“报到证”和“户口迁移证”,到单位报到。此后与单位之间的手续办理与学校无关,请毕业生与单位联系。

(8) 毕业生离校后,学校根据就业计划转递毕业生档案至单位或人事代理机构。

(9) 未就业的毕业生可在两年内进行就业,学校继续帮其上报就业计划并申办“报到证”和“户口迁移证”。超过时间未就业,学校将把毕业生的户籍和档案转到生源所在地人事部门,由当地人事部门办理就业手续。